

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 30 stycznia 2018 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił K. S. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że K. S. nie spełniła warunku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ponieważ rozwiązanie stosunku pracy u ostatniego pracodawcy w dniu 31 sierpnia 2015 roku nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy przez pracodawcę w oparciu o art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy tj. z upływem czasu na który była zawarta umowa.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jednocześnie wskazał, iż okres zatrudnienia w (...) sp. z o.o. pozostaje bez wpływu na prawo do świadczenia przedemerytalnego, gdyż nie był to ostatni okres zatrudnienia po którym K. S. pobierała przez co najmniej 6 miesięcy zasiłek dla bezrobotnych.

(decyzja k.20 – 20 odwrót akt ZUS)

W dniu 14 marca 2018 roku do organu rentowego wpłynęło odwołanie K. S. od ww. decyzji, w którym wniosła o jej zmianę poprzez przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

K. S. podniosła, że nie pozostawała w stosunku pracy, czy też stosunku służbowym w (...) nr 10 w Ł., a jej ostatnim pracodawcą była firma (...). Ponadto wskazała, że w okresie od maja 2015 roku do chwili obecnej nie wykonywała prac u jakiegokolwiek pracodawcy, a od 25 marca 2015 roku do października 2015 roku (z kilkudniową przerwą) przebywała na zwolnieniu lekarskim, które nie zostało zakwestionowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. K. S. podniosła także, iż po zakończeniu zwolnienia lekarskiego pobierała świadczenie rehabilitacyjne, a następnie została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna i taki też status posiada do chwili obecnej.

(odwołanie k. 3 – 3 odwrót)

W odpowiedzi na odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie. W treści odpowiedzi wskazano, że w okresie od 1 grudnia 2003 roku do 30 czerwca 2015 roku K. S. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. (w okresie od 1 grudnia 2003 roku do 30 września 2010 roku w (...) SA – przejęcie w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p.), a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w drodze porozumienia stron ze wskazaniem na art. 1 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Zakład Ubezpieczeń Społecznych podniósł, że ubezpieczona jednocześnie podejmowała zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy u innych pracodawców, a w ostatnim okresie była zatrudniona od 1 września 2013 roku do 31 sierpnia 2014 roku w wymiarze 14/18 etatu oraz od 1 września 2014 roku do 31 sierpnia 2015 roku w wymiarze 12,95/18 etatu w Zespole Szkół (...) (stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem czasu, na który została zawarta umowa).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że ubezpieczona pobierała zasiłek chorobowy od 1 lipca 2015 roku do 19 września 2015 roku, a następnie świadczenie rehabilitacyjne od 20 września 2015 roku do 15 lipca 2016 roku. Od 15 września 2016 roku K. S. pobierała zasiłek dla bezrobotnych.

(odpowiedź na odwołanie k.5 – 5 odwrót)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Ubezpieczona K. S. urodziła się (...).

K. S. legitymuje się okresem składkowym i nieskładkowym w wymiarze ponad 30 lat.

W dniu 16 marca 2017 roku K. S. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne.

(wniosek k.1 – 3 odwrót akt ZUS)

W okresie od 1 grudnia 2003 roku do 30 czerwca 2015 roku K. S. była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (w okresie od 1 grudnia 2003 roku do 30 września 2010 roku w (...) SA – przejęcie w trybie art.23<sup>1</sup> k.p.), a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w drodze porozumienia stron ze wskazaniem na art. 1 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

(dokumentacja pracownicza ubezpieczonej)

W okresie od 1 września 2013 roku do 31 sierpnia 2014 roku (w wymiarze 14/18 etatu) oraz od 1 września 2014 roku do 31 sierpnia 2015 roku (w wymiarze 12,95/18 etatu) K. S. była zatrudniona w Zespole Szkół (...) w Ł., gdzie wykonywała obowiązki nauczyciela.

W okresie od 24 marca 2015 roku do 17 kwietnia 2015 roku, od 21 kwietnia 2015 roku do 8 maja 2015 roku, od 13 maja 2015 roku do 26 czerwca 2015 roku, od 27 czerwca 2015 roku do 31 lipca 2015 roku oraz od 1 sierpnia 2015 roku do 31 sierpnia 2015 roku K. S. była niezdolna do pracy.

Umowa o pracę z Zespołem Szkół (...) w Ł. została rozwiązana z upływem czasu, na który została zawarta – art. 30§1 pkt 4 kodeksu pracy.

(świadcstwo pracy w dokumentacji pracowniczej ubezpieczonej)

Stanowisko zajmowane przez ubezpieczoną w Zespole Szkół (...) w Ł. nie zostało zlikwidowane, a na jej miejsce został zatrudniony nowy pracownik.

(zeznania ubezpieczonej min.00:13:06 – 00:25:15 rozprawy z dnia 8 maja 2019 roku)

W okresie od 1 lipca 2015 roku do 19 września 2015 roku ubezpieczona pobierała zasiłek chorobowy, a od 20 września 2015 roku do 15 lipca 2016 roku świadczenie rehabilitacyjne.

(okoliczność bezsporna)

Od dnia 15 września 2016 roku K. S. jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. jako osoba bezrobotna.

W okresie od 15 września 2016 roku do 15 września 2017 roku ubezpieczona pobierała zasiłek dla bezrobotnych (180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych upłynęło w dniu 13 marca 2017 roku).

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych K. S. nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

(zaświadczenie z dnia 14 marca 2017 r. k.7 akt ZUS, zaświadczenie k.4)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych zarówno w aktach sprawy jak i w aktach organu rentowego, a także w oparciu o dokumentację pracowniczą ubezpieczonej z okresów jej pracy u ww. pracodawców oraz w oparciu o jej zeznania, nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

**Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie nie jest zasadne.

Zgodnie z treścią art.2 ust.1 punkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2017 roku, poz.2148) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku, poz.1265), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn. Stosownie zaś do treści art. 2 ust.2 ww. ustawy za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku, poz. 1270 ze zm.).

Świadczenie przedemerytalne przysługuje po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

1. nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna,
2. w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych,
3. złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. (art.2 ust.3 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem o charakterze wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury. Jego funkcja ma charakter socjalny. Warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego powinny być interpretowane ściśle, a dla uzyskania prawa do świadczenia konieczne jest łącznie spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie. Oznacza to, że niezachowanie jednego z nich niweczy prawo do świadczenia przedemerytalnego.

W niniejszej sprawie bezsporne jest, że ubezpieczona K. S. do dnia rozwiązania stosunku pracy (31 sierpnia 2015 roku) spełniła następujące warunki:

1. ukończyła 55 lat,
2. posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 30 lat.

Nadto ubezpieczona:

1. pobierała zasiłek dla bezrobotnych co najmniej przez okres 6 miesięcy,
2. jest nadal zarejestrowana jako bezrobotna
3. złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Spornym pozostawało jedynie ustalenie, czy stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Przepis art.2 ust.1 punkt 2 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wymaga, aby do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia. Nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego uzależnione jest zatem do od tego, co było przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Stosownie do treści art.2 ust.1 punkt 29 ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pod pojęciem przyczyn dotyczących zakładu pracy należy rozumieć:

- a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,
- d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art.55§ 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Przepis art.2 ust.1 punkt 29 ppkt „a” ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odsyła do ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku poz. 1474).

Podstawową przesłanką stosowania ww. ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskazaną w art.1 ust.1 jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepisy tej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika. Przyczyny niedotyczące pracownika nie zostały zdefiniowane, to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter - ekonomiczno-finansowy, organizacyjno-strukturalny czy technologiczno-ekologiczny. Mogą być mniej lub bardziej istotne.

Inicjatorem zwolnienia umożliwiającego nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego musi być pracodawca. Od pracodawcy tylko może w takich okolicznościach pochodzić wypowiedzenie oraz z jego inicjatywy musi dojść do zawarcia porozumienia rozwiązującego stosunek pracy bądź służby, jeżeli nie skierował on do pracownika wypowiedzenia.

Przypisanie skutkowi rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, jednej z przyczyn nieleżących po stronie pracownika powinno być powiązane z ustaleniem, że pracodawca - likwidując stanowisko pracy z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych - nie zawiera nowej umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że spełnienie przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nastąpi w każdej sytuacji, w której po rozwiązaniu stosunku pracy z jednym pracownikiem nie dojdzie do zatrudnienia na tym stanowisku kolejnego pracownika. Przepisy art. 2 ust. 1 punkt 2 ww. ustawy o świadczeniach emerytalnych oraz art. 2 ust. 1 punkt 29 lit. b ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie wskazują na konieczność przyczynowego powiązania likwidacji stanowiska i rozwiązanie stosunku pracy, tak by likwidacja stanowiska była przyczyną, a rozwiązanie stosunku pracy skutkiem zaistnienia tej przyczyny. Samo istnienie między nimi związku czasowego potwierdza jedynie następstwo zdarzeń, a nie oznacza, że jedno zdarzenie jest skutkiem drugiego.

W toku postępowania w sprawie o nabycie świadczenia przedemerytalnego należy wykazać, że u podstaw decyzji o likwidacji stanowiska pracy skutkującej rozwiązaniem stosunku pracy choćby z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, znalazły się przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne albo technologiczne.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż ostatnim pracodawcą ubezpieczonej był Zespół Szkół (...) w Ł. (stosunek pracy ustał w dniu 31 sierpnia 2015 roku) i nie ma tutaj jakiegokolwiek znaczenia

fakt, że ubezpieczona pozostawała w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, czy też okoliczność, że w chwili rozwiązania stosunku pracy pozostawała na zwolnieniu lekarskim pobierając zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne. Co jednak najważniejsze, jedyną przyczyną rozwiązania z ubezpieczoną jej ostatniego stosunku pracy był upływ czasu na jaki zawarła ona umowę o pracę - art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy. Nie sposób zatem przyjąć, iż to po stronie pracodawcy zaistniały jakiegokolwiek okoliczności, które stanowiły podstawę wypowiedzenia ubezpieczonej umowy o pracę. Co również istotne, stanowisko pracy ubezpieczonej nie zostało zlikwidowane, a na jej miejsce zatrudniono nowego pracownika.

Reasumując ubezpieczona nie spełnia wszystkich warunków niezbędnych do przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego - rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną nie nastąpiło z przyczyn wskazanych w art.2 ust.1 punkt 2 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art.477<sup>14</sup>§1 k.p.c. oddalił odwołanie.

S.B.

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć ubezpieczonej z pouczeniem o prawie, terminie i sposobie złożenia apelacji.

24 maja 2019 roku